



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٢) العدد (٥) مايو ٢٠٢٢م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت

بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

رئيس التحرير

أ.د محسن حمود الصالحي

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية ورئيس لجنة الترقيات سابقاً- كلية التربية الأساسية- الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

رئيس اللجنة العلمية

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد المساعد للشؤون الأكاديمية والدراسات العليا سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد
أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د بدر محمد ملك
أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية
التربية الأساسية- الكويت
أ.د خلف محمد أحمد البحيري
أستاذ تخطيط التعليم واقتصادياته- كلية التربية- جامعة
سوهاج- مصر
د. أحمد فهبي السحبي
المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت
ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي
أ.د راشد علي السهل
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-
جامعة الكويت
أ.د أحمد عودة سعود القرارة
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن
د. غازي عنيزان الرشدي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع
أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د محمد إبراهيم طه خليل
أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر
وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف
أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية
الإعاقاة والتأهيل لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د صلاح فؤاد مكاوي
أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر
أ.د عمر محمد الخرابشة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء
التطبيقية- الأردن

- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
- أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. منال محمد خضير
أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لثلاثون الطلاب- جامعة أسوان- مصر
- أ.د. عادل السيد سريا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. حنان صبحي عبید
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- ميسوتوا
- أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د.م خالد محمد الفضالة
أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د.م ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
- أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. سامية إبرييم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
- أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
- أ.د.م الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. هدیل یوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- د. منى زايد عويس
مدرس الصحة النفسية- كلية التربية النوعية- جامعة القاهرة- مصر
- د. جمال بلبكاي
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة- الجزائر

الهيئة الاستشارية للمجلة

- أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت
- أ.د. فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. محمد عبود الحراشنة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
- أ.د. تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
- أ.د. عبد الرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت
- أ.د. حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق
- أ.د. علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية- الكويت
- أ.د. محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق

أ.د صالح أحمد شاكر أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر	أ.د أحمد عابد الطنطاوي أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د وليد السيد خليفة أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر	أ.د محسن عبدالرحمن المحسن أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د أحمد محمود الثوابيه أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن	أ.د مهدي محمد إبراهيم غنايم أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د سفيان بوعطي أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر	أ.د سليمان سالم الحجايا أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ وتقوم بعض قواعد المعلومات الدولية بتوثيق أبحاث المجلة لديها، ومنها: Dar Almandumah & Shamaa.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي .
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية .
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
 - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
 - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
 - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
 - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
 - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.
2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية	-
28-1	دور وسائل التواصل الاجتماعي في تنمية الوعي السياسي لدى طلبة جامعة الكويت، أ. د أحمد حمد الصانع.....	1
65-29	الأداء الأكاديمي باستخدام التكنولوجيا الرقمية وعلاقته بإستراتيجيات التنظيم الذاتي والكفاءة الذاتية والدافعية الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الثانوية، أ.د أحمد كمال الهنساوي؛ د. وائل ماهر محمد غنيم.....	2
86-66	درجة ممارسة العمل التطوعي مع الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت، د. محمد سعود العجزي؛ د. سلامة عجاج العززي؛ د. أحمد محسن السعيد.....	3
123-87	درجة ممارسة الإدارة المدرسية لإستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية للبنات بالأحساء حسب نموذج أبعاد المنظمة المتعلمة "DLOQ"، أ.د علي صالح الشايع؛ أ. أمل عبد العزيز محمد الشيخ.....	4
171-124	تطوير التعليم الثانوي في دولة الكويت في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، د. تهاني صالح العززي؛ د. صفوت حسن عبد العزيز.....	5
201-172	المشكلات التربويّة التي تواجه معلمات الصّفوف الثّلاثة الأولى في محافظة الطفيلة من وجهة نظرهن، أ.د. خالد عطية سعود؛ أ. سلام عطا الله الحناقطة.....	6
227-202	اتجاهات طلبة مقرر ورشة إنتاج مواد تعليمية نحو المحاضرات المسجلة وأثرها على العملية التعليمية، د. راوية محمد الحميدان؛ د. خالد أحمد الكندري.....	7
277-228	التعلّم عن بُعد في أثناء جائحة كوفيد 19 وبعدها، د. صفية طه إبراهيم الزايد.....	8
303-278	الاتجاهات الحديثة في دور فنيات علم النفس الإيجابي لمواجهة الآثار السلبية الناتجة عن جائحة كورونا، أ.د.م نجلاء محمد علي إبراهيم.....	9
329-304	الرسوخ التنظيمي لدى مديري مدارس مدينة الدمام من وجهة نظر المعلمين، أ.د علي صالح الشايع؛ أ. علي سعيد محمد آل حارس.....	10
356-330	درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين، د. تهاني إبراهيم العلي.....	11

397-357	واقع التربية البيئية في رياض الأطفال بدولة الكويت من منظور المعلمات، د. جيلالي بوحمامة؛ أ. أمل منصور القطان.....	12
429-398	التمائل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة، أ. مرزوق بن مبروك الخزاعي.....	13
450-430	أثر البيانات الضخمة وبعض متغيراتها على اتخاذ القرارات خلال فترة انتشار جائحة كوفيد - 19 من وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، د. محمد علي العجمي؛ د. مشعل شهاب الفضلي؛ د. جميلة حمدان العتيبي.....	14
486-451	درجة توافر مهارات تصميم الدروس الإلكترونية لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، د. رابعة الفهد.....	15
511-487	درجة تحقيق النمو المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، د. تهاني إبراهيم العلي.....	16
543-512	Impact of Internet Outages on The Education in Kuwait During Pandemics and Wars From Students Perspective, Dr. Jamella Hamdan Alotaibi, Dr. Haifa R. Alzuabi.....	17

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ محسن حمود الصالحي

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



التمائل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة

Organizational Identification of the Principals of Public Schools in Makkah

أ. مرزوق بن مبروك الخزاعي

باحث دكتوراه - تخصص القيادة التربوية - كلية التربية - جامعة القصيم - المملكة العربية السعودية

Email: abohazemalkhuzaei@gmail.com

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم، وأثر متغيرات (النوع، المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة في الإدارة) على ذلك. وتحقيقاً لذلك تم استخدام المنهج الكمي بأسلوبه المسحي، واعتمدت الدراسة مقياس ميلر وزملائه (Miller et al, 2000). وطبق على عينة عشوائية بسيطة، بلغت (322) فرداً. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة جاء بدرجة عالية من وجهة نظرهم، وجاء ترتيب الأبعاد تنازلياً على النحو التالي: (التشابه، الولاء، العضوية)، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مديري المدارس حول تماثلهم التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك وجود فروق تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة لصالح من خبرتهم أقل من 5 سنوات، فيما لم تكشف عن وجود فروق تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، مديري المدارس، مكة المكرمة

Abstract: The study aimed to identify the level of organizational identification of the principals of public schools in Makkah from their point of view, and to reveal the statistically significant differences between the average estimates of school principals of their organizational identification due to the difference in gender, school stage and number of years of experience in management. To achieve the objectives of the study, the quantitative method was used in its survey method. It adopted (Miller et al, 2000) scale, and the number of its members was (322). The study reached several results, the most important of which was that the level of organizational identification of the principals of public schools in Makkah came to a high degree from their point of view. The order of the dimensions came in descending order as follows (similarity, loyalty, membership). Furthermore, The study indicated that there were statistically significant differences between the average responses of school principals about their organizational identification due to the gender variable in favor of males. It also indicated that there are differences due to the variable of number of years of experience in management in favor of those with less than 05 years of experience.

Key words: organizational identification, principals of schools, Makkah.

مقدمة:

تعيش المنظمات تحولات متسارعة فرضت عليها العناية بأهم مواردها لمواجهةها والحد من آثارها، وينبغي على المنظمات التوجه إلى تطوير مواردها البشرية والاهتمام بهم ورعايتهم، وإثراء البحث العلمي في سبيل حل مشكلاتهم واتجاهاتهم وسلوكهم ودوافعهم، والاستفادة من نتائج الدراسات عموماً فيما يتعلق بالسلوكيات الإيجابية تحديداً والوقوف عليها والتعرف على مواطن القوة لديهم والعمل على توظيفها التوظيف الأمثل.

وقد أفرزت الدراسات العديد من السلوكيات الإيجابية كان في مقدمتها التماثل التنظيمي، اعتبره بارتلز (Bartels, 2006) من الاتجاهات الإدارية التي تناولت العلاقة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها، وأن فووت (Foot) أول من أشار إلى التماثل التنظيمي عام 1951م ودوره في تحفيز العاملين، وتعزيز الهوية والانتماء والولاء لديهم، وتحسين الصورة الذاتية للفرد تجاه المنظمة، ودعم الشعور بعضويته في المنظمة مما يحفز لديه الحماس والدافعية من أجل الدفاع عنها وبذل المزيد من الجهد لتحقيق غاياتها. وبعد 20 عاماً قدم براون (Brown) فكرته الرئيسية التي تدور حول أن التماثل التنظيمي شكل من أشكال العلاقة بين الفرد والمنظمة، ومن خلالها يتحدد لدى الفرد مفهوم الذات (الغزالي والخزاعي، 2016).

ويشير مستوى التماثل التنظيمي (Dutton et all (1994 إلى الدرجة التي يصل إليها الناس لرؤية المنظمة كجزء من أنفسهم، وهو أحد أشكال الارتباط النفسي الذي يحدث عندما يتبنى الأعضاء الخصائص المحددة للمنظمة باعتبارها خصائص محددة لأنفسهم. مما يؤثر على الاهتمام الذي يولونه لعملهم ومدى مشاركتهم في منظماتهم المرتبطين بها بشكل خاص (Buil et all, 2018).

وينطوي مفهوم التماثل التنظيمي على إحساس عميق بأن الفرد يشكل جزءاً مهماً من المنظمة، وعنصراً فاعلاً لتحقيق آمالها وطموحها، ويؤمن بأن أهدافها وقيمها تسير في اتجاه متوازي، ويدرك أن المصير واحد، ويتولد لديه الشعور بالفخر والانتماء والولاء؛ فيجتهد لتحقيق الأهداف ويدافع من أجل البقاء والاستمرار (إبراهيم وقتي، 2017). ويتحدد التماثل التنظيمي عندما يدرك الفرد مجالات التشابه في الأهداف والقيم بينه وبين المنظمة (Miller at all, 2000).

ويحقق التماثل التنظيمي للمنظمة أهداف تمثلت عند العتيبي (2016) في حث الأفراد على العمل المتواصل بهدف الوصول للهدف المنشود، وتحفيز بيئة عمل داعمة للوحدة والجماعة، وله دور جوهري في الحد من الصراعات قدر الإمكان، ويرفع من مستوى ولاء الأفراد تجاه المنظمة، وكذلك له أثر إيجابي على البيئة المحيطة بالإثراء بما يحقق المصالح المشتركة.

وينعكس تمتع الفرد بتمائل تنظيبي تجاه مؤسسته التعليمية على مدى كفاءتها وفعاليتها في الأداء، فشعور الفرد بأن أهدافه وقيمه على درجة من التجانس والتوافق مع المؤسسة يولد لديه الولاء والانتماء والالتزام من أجل ترجمة رؤيتها على أرض الواقع، وإشباع الحاجات النفسية (اللاحم، 2021). وأكد العتيبي (2016) على أن القيم والمعتقدات تؤثر على العاملين بكافة مستوياتهم الإدارية من حيث الولاء والسلوك بالقدر الذي يشبع حاجاتهم الوظيفية والنفسية.

وتأسيساً على ما سبق ونتيجة لأهمية التماثل التنظيمي لمديري المدارس، تركز فاعلية المدرسة على فاعلية إدارتها المعنية بتحديد الأهداف ورسم طريقة التنفيذ وتسخير الإمكانيات وتنظيم الموارد المتاحة، ناهيك عن أهمية مدير المدرسة فيما يقوم به من رقابة وتوجيه وتقييم للخطوات والإجراءات والأداء وتقديم التغذية الراجعة وصولاً إلى مخرج تعليمي يحقق الآمال والطموحات، لذلك تأتي هذه الدراسة لمحاولة الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة.

مشكلة الدراسة:

تناولت البحوث والدراسات التربوية السلوكيات الإيجابية وتقصت آثارها العائدة على الأفراد والمنظمات بكافة أنواعها، ومن أبرزها سلوك التماثل التنظيمي الذي بات من الضرورات التي تسعى المنظمات عموماً والتعليمية تحديداً إلى إكسابه وتعزيزه في نفوس القوى العاملة لديها، حيث أكدت دراسة القرني والقرني (2021) على المنظمات التعليمية ترسيخ مثل هذا السلوك المحبذ لما له من آثار إيجابية تتمثل في الولاء التنظيمي والانتماء للمدرسة وتوثيق الروابط بينهما.

وتوصلت نتائج الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين التماثل التنظيمي ومحددات تنظيمية مرغوبة مثل الاستغراق الوظيفي (أحمد، 2016)، والدافعية لدى المعلمين (الشواورة، 2016)، والرضا التنظيمي (حنان، 2017)، والأداء الوظيفي (جبريل وزملائه، 2019)، والأمن الوظيفي (عبيد والخوالدة، 2020).

ويؤدي ضعف التماثل التنظيمي إلى ظهور حالات تنظيمية غير مرغوبه لها انعكاسات سلبية على المنظمة حيث أشارت دراسة الشمري والمقدادي (2017) إلى أن ضعف التماثل التنظيمي يحد من سلوك انتماء الفرد لمنظمتها، ويثبط الدافعية في العمل ويؤثر سلباً على حب البذل والعطاء من أجل تحقيق غايات المنظمة وطموحاتها، وأشار العتيبي (2016) إلى أنه يؤدي لضعف الرضاء الوظيفي وما ينعكس عليه في تدني الأداء العام للمنظمة ومدى نجاحها واستقرارها وما يترتب على ذلك سلباً في جودة المنتج، كما بين القرني (2020) ظهور حالات مثل دوران العمل والانسحاب وترك العمل.

وبالإضافة إلى ما سبق تعد الظواهر التنظيمية والنفسية السلبية دلالة على ضعف التماثل التنظيمي، وبناءً على ما أظهرته دراسة المنيع (2014) من أن مديري المدارس يشعرون بضعف الدافعية نحو العمل بدرجة متوسطة، وأن العمل لا يلي طموحاتهم ولا يشبع رغباتهم جاءت كذلك بدرجة متوسطة. ونتيجة لذلك ولقلة الدراسات السابقة - على حد علم الباحث - التي تناولت التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس، وتدور مشكلة البحث في مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة، وعليه تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات مديري المدارس لتماثلهم التنظيمي تعزى لاختلاف النوع، والمرحلة الدراسية، وعدد سنوات الخبرة في الإدارة؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين تقديرات مديري المدارس لتماثلهم التنظيمي والتي تعزى لاختلاف النوع، والمرحلة الدراسية، وعدد سنوات الخبرة في الإدارة .

أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية تناولها لموضوع التماثل التنظيمي الذي أصبح أحد المتغيرات الخصبة في المجال البحثي، باعتباره سلوكاً إيجابياً ينعكس أثره على مصلحة الفرد والمنظمة على حدٍ سواء. كما أنه يتناول مديري المدارس الذين لم ينالوا حظهم من البحث والدراسة حول مستوى تماثلهم التنظيمي سواءً في البيئة المحلية أو العربية.
- يرجى من هذه الدراسة مساعدة واضعي السياسات التعليمية، وإدارات التعليم، وكذلك مديري مكاتب التعليم في اتخاذ القرارات والمبادرات التي تسهم في تنمية وتعزيز التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس.
- يتوقع أن تشجع هذه الدراسة الباحثين على تناول دراساتهم المستقبلية حول التماثل التنظيمي لمديري المدارس مع محددات ومتغيرات أخرى .
- يرجى أيضاً أن تثري هذه الدراسة المكتبات السعودية والعربية والأدب النظري فيما يتعلق بالتماثل التنظيمي عموماً، وبتماثل مديري المدارس تحديداً.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصر على التماثل التنظيمي في أبعاده (الولاء، التشابه، العضوية).
- الحدود البشرية: اقتصر على مديري ومديرات المدارس.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة على المدارس الحكومية بمكة المكرمة.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام 1443هـ.

مصطلحات الدراسة:

• التماثل التنظيمي (Organizational Identification):

عرف إبراهيم وقتي (2017، 131) التماثل التنظيمي أنه "حالة من الاندماج والتماهي التام بين العاملين والمنظمة، حيث يفخرون فيها، ويدافعون عن سياساتها وتوجهاتها، ويتمثلون قيمها وأساليبها في العمل، ويحسنون صورتها في المجتمع، ويسعون جاهدين نحو تحقيق أهدافها والاهتمام بمستقبلها".

وعليه فالتماثل التنظيمي للفرد مع منظمته يتميز بالوحدة، والتشابه، والانسجام في الأهداف والقيم فيعزز سلوك الولاء والانتماء لدى الفرد ويقوي الروابط النفسية بين الفرد ومنظمته. وتأسيساً على ما تقدم يمكن أن يعرف الباحث التماثل التنظيمي إجرائياً بروابط نفسية واجتماعية إيجابية بين المدير والمدرسة أثر وجود انسجام في الأهداف وتوافق في القيم تظهر جلية في سلوك الولاء والانتماء للمدرسة.

الخلفية النظرية للدراسة:

مفهوم التماثل التنظيمي وأهميته:

يعرف (1994) Dutton et all التماثل التنظيمي أنه الدرجة التي يعرف بها العضو نفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد المنظمة. ويعرف الشواورة (2016، 124) التماثل التنظيمي أنه "التواصل النفسي والعاطفي والذهني بين الفرد والمنظمة، ودرجة تشابه أهداف الفرد مع أهداف المنظمة وهي درجة نسبية".

والتماثل التنظيمي أحد السلوكيات الإيجابية المصحوبة بمزايا مهمة تتمثل بالانسجام، والولاء، والانتماء، والوحدة بين الأفراد والمنظمة، ويعكس التقاء القيم وتشابه الأهداف والغايات فيولد رابطة نفسية قوية بين الأفراد ومنظمتهم (القرني، 2020) وتطابق الأهداف والقيم والأفكار أحد أهم أهداف التماثل التنظيمي التي تدعم وحدة الجماعة، وتعزز ثقافة تتميز بالثقة المتبادلة والتوافق والانسجام، وتوحد الغاية المقصودة والعمل الموحد لتحقيقها لضمان البقاء والاستمرار وصناعة مستقبل مشرق في ظل عالم يتميز بالتنافسية (عبيد والخوالدة، 2010).

وتبرز أهمية التماثل التنظيمي في ارتباطه بنجاح المنظمة حيث أشار الزعبي ودواني (2013) إلى إسهام التماثل التنظيمي في تحسين مستوى ولاء الأفراد، وزيادة درجة التزامهم، وتقوية روابط تعاونهم بالمنظمة، وتكوين روابط نفسية إيجابية مع مجموعة العمل يدركون من خلالها وحدة المصير، كما يحرك لديهم روح التعاون والمشاركة، ويزرع الإيمان بأن نجاح وفشل المنظمة يؤثر فيهم وأن سمعتها من الأولويات الواجب المحافظة عليها. وقرن العتيبي (2016) النجاح بالتماثل التنظيمي وأصبح حقيقة مثبتة لدوره في خلق نوع من التشابه والتوافق والاندماج بين الفرد والمنظمة وما ينميه من ولاء والتزام لدى الأفراد تجاه منظماتهم، وتعزيز العمل الجماعي بما يخدم مصلحة المنظمة. وزاد على ذلك أن تمتع الأفراد بالتماثل التنظيمي ينعكس إيجاباً على سلوكهم ويظهر ذلك من خلال تقديم المصلحة العامة للمنظمة على المصلحة الخاصة، والأداء العالي، وزيادة الشعور بالرضا الوظيفي، والقناعة بدور ووظيفة المنظمة، والسعي الجاد لنجاح المنظمة، لما للتماثل التنظيمي من أهمية في الحد من الصراعات.

ويحقق التماثل التنظيمي نتائج إيجابية للمنظمة ذات قيمة تعود لبيئة العمل في مقدمتها زيادة مستوى الالتزام التنظيمي، ودرجات الولاء للمنظمة، والدافعية للعمل، والحد من الصراعات داخل المنظمة (القرني والقرني، 2021). وإدراك الفرد لعضويته في المنظمة مدعاة للفخر والاعتزاز بها مما يكون صورة إيجابية للفرد عن منظمته (الزغولان وارتيمه، 2014).

ولعل مما زاد أهمية التماثل التنظيمي ما أوضحتها اللاحم (2021) من أن العلاقة القوية بين الفرد والمؤسسة التعليمية تخلق بيئة محفزة للإبداع والابتكار والتجديد تتضح آثارها الإيجابية على الأفراد في درجة الولاء والانتماء والرضا الوظيفي والإحساس بالأمان والسعي لبذل المزيد من الجهد لمصلحة المؤسسة، وعلى المؤسسة في الأداء العالي لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، وفي ذات السياق أضاف الشواورة (2016) أن توفير التماثل التنظيمي يحرر الأفكار الإبداعية من قبل الأفراد، ويولد روح جماعية لإنجاز المهام، ويزيد لديهم الدافعية للعمل والإخلاص فيه لتحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفاعلية.

وعليه فتماثل المدير تنظيمياً مع مدرسته يقوي الروابط النفسية والاجتماعية التي تعزز بدورها سلوكيات مرغوبة تتمثل في الولاء والالتزام والدافعية، وتخلق بيئة عمل محفزة للأفكار الإبداعية وروح العمل الجماعي ووحدة المصير تنعكس آثارها على نسبة الأداء العالية للمدرسة والسمعة الحسنة أمام المجتمع.

أبعاد التماثل التنظيمي:

تناولت الدراسات تحديد أبعاد التماثل التنظيمي للاستدلال بها على مستوى التماثل التنظيمي وتحديد طبيعة أثرها على سلوكيات الأفراد في المنظمات، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من اللاحم (2021) والقرني والقرني (2021) والقرني (2020) في تحديد أبعاد التماثل التنظيمي فيما يلي :

1- الولاء التنظيمي:

يعرفه العمري وبطاح (2015 ، 14) أنه "مفهوم متعدد الأبعاد يعكس مدى الانسجام والترابط والاندماج بين الفرد والمنظمة، ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها وزيادة فعاليتها، فضلاً عن الرغبة والبقاء فيها".

فيما أكد كافي (2018، 247) أنه "يمكن النظر إليه على أنه المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجتمع نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم التضحية لزملائه ومنظمتهم في العمل".

فالولاء التنظيمي شعور يتولد لدى الفرد نتيجة العلاقة الناشئة بينه وبين المنظمة التعليمية يدفعه إلى البذل والتضحية لتحقيق مصالحها والرغبة في البقاء والاستمرار لديها.

2- الانتماء (العضوية) التنظيمي:

الانتماء التنظيمي "هو اعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف وقيم المنظمة ورغبة في بذل أكبر عطاء ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها الفرد، مع رغبة قوية في الاستمرار بعضوية هذه المنظمة" (العمري وبطاح، 2015، 15).

ووصف سلمان وصالح (2015) الانتماء برغبة تنشأ لدى الفرد وإشباعها يحفزها ويدفعه بالانضمام إلى الجماعة وأن يكون جزءاً لا يتجزأ منها ويشعر بالقبول من طرفهم ويتلمس المودة والألفة في مخالطتهم. ويمكن تعريف الانتماء التنظيمي أنه اعتقاد الفرد بالقبول كأحد أفراد المنظمة التعليمية وأنه جزءاً لا يتجزأ منها، ويعزز شعوره بالمودة والألفة في معاشتهم ما يؤدي إلى إشباع حاجة الانضمام إلى الجماعة لديه.

3- التشابه التنظيمي:

"يقصد به إدراك العاملين لوجود بعض الخصائص والصفات ووجود بعض القيم والأهداف المشتركة مع الأعضاء الآخرين في المنظمة التي يعمل بها" (محمد، 2020، 69).

وأشار العمري وبطاح (2015) إلى أن التشابه التنظيمي يكتسب درجة من الأهمية التي تعكس مدى تشابه الفرد مع أهداف وقيم المنظمة وأثرها على نجاح عملية التماثل.

ويقصد بالتشابه التنظيمي قوة إيمان الفرد بوجود خصائص مشتركة بين أهدافه وقيمه وأهداف وقيم المنظمة التعليمية التي نستدل على مدى نجاح التماثل التنظيمي على ضوءها.

مقاييس التماثل التنظيمي:

دفعت أهمية التماثل التنظيمي الباحثين إلى العمل على تصميم أدوات ومقاييس في سبيل الكشف عن مستوى تماثل الأفراد مع منظماتهم، وحثهم على تطوير تلك الأدوات والمقاييس، ونذكر فيما يلي أهم مقاييس التماثل التنظيمي:

1- مقياس تشيني (Cheney, 1983):

مقياس التماثل التنظيمي Organizational Identification Questionnaire والمعبر عنه بـ (OIQ) الذي صممه تشيني (Cheney, 1983)، ويتكون من ثلاثة أبعاد هي الولاء التنظيمي، والانتماء التنظيمي (العضوية)، والتشابه التنظيمي، والمكون من (25) فقرة. وتم استخدامه في عدد من الدراسات السابقة بعد موافقتها مع البيئة التعليمية المحلية والعربية مثل دراسة العتيبي (2016)، والشواورة (2016)، والقرني والقرني (2021) بدرجة ثبات عالية.

2- مقياس ميل وأشفورث (Mael & Ashforth, 1992):

مقياس مكون من ست عبارات أبلغ (Mael (1988) عن معامل ألفا قدره (0.81) في عينة من طلاب الأعمال العاملين، وذكر Ashforth (1990) رقمًا قدره (0.83) في عينة من المديرين من مجموعة متنوعة من المنظمات والمستويات الهرمية. وفي دراسة جبريل (2018) تم استخدام المقياس على البيئة العربية وبحساب قيمة معامل ألفا للثبات جاءت (0.87).

3- مقياس (Miller et al, 2000)

قام ميلر وزملاؤه بدراسة حول الأبعاد الداخلية لمقياس التماثل التنظيمي (OIQ) الذي صممه تشيني (Cheney, 1983)، وأشارت نتائج الاختبارات التحليلية المضروبة للبيانات المقطعية والطولية إلى أن 12 عنصرًا فقط من 25 عنصرًا تساهم بشكل فعال في المقياس وتؤثر عليه. واعتمده القرني (2020) لمقياس مستوى التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، وأظهرت معامل ألفا درجات عالية للثبات بلغت (0.95).

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة وتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

أجرى (Miller et al, 2000) دراسة تناولت الأبعاد الداخلية لاستبانة التعريف التنظيمي (CIQ). وتشير نتائج الاختبارات التحليلية المضروبة للبيانات المقطعية والطولية إلى أن OIQ أحادي البعد عبر المنظمات والوقت، ولكن

12 عنصراً فقط من 25 عنصراً تساهم بشكل فعال في المقياس. علاوة على ذلك تشكل هذه العناصر الـ 12 مقياساً أساسياً مؤثراً للالتزام التنظيمي، وليس تحديداً تنظيمياً كما هو مفترض وناقش آثار هذه النتائج على الاستخدام المستقبلي لمقياس OIQ.

وأجرى المنيع (2014) دراسة استهدفت التعرف على العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. واستخدم المنهج الوصفي، وكانت العينة مكونة من (198) مديراً. وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن العوامل الوظيفية هي أكثر العوامل أهمية في طلب التقاعد المبكر، وتليها في الأهمية على الترتيب العوامل الصحية، العوامل الاقتصادية، العوامل الشخصية، العوامل النفسية والعوامل الاجتماعية. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل الاقتصادية والعوامل الوظيفية والعوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر تعزي لاختلاف متغيرات الدراسة.

وهدف دراسة العتيبي (2016) إلى التعرف على درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة التي يمكن عزوها لمتغيرات (الكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم قياس التماثل التنظيمي بمقياس تشيني (cheney,1983)، وقد تكونت عينة الدراسة من 150 عضواً، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة، وكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس تعزي لمتغير (الكلية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة ماعدا المجال الأول (العضوية) حيث توجد دلالة إحصائية ولصالح فئة (10 سنوات فأكثر).

وأجرى الشواورة (2016) دراسة كان من أهدافها الكشف عن تصور المعلمين عن تماثلهم التنظيمي ودرجة دافعيتهم للعمل، وكذلك الكشف عن وجود فروق في متوسط استجابات أفراد العينة تعزي لاختلاف (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، ولتحقيق الأهداف الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت عينة الدراسة من (104) معلمين ومعلمات، وتم قياس درجة التماثل التنظيمي بمقياس تشيني (cheney,1983)، وتوصلت الدراسة إلى أن تصور عينة الدراسة لتماثلهم التنظيمي كان بدرجة متوسطة، وأن درجة الدافعية للعمل كانت بدرجة متوسطة (3.33)، كما كشفت الدراسة عن وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد التماثل التنظيمي على الدافعية للعمل، وأوصت الدراسة بتحقيق بعض مطالب المعلمين المحققة، وتعزيز العمل ضمن الفريق الواحد الذي تسوده روح الانتماء والتعاون.

وقامت دراسة أحمد (2016) بتحليل آثار الاستغراق الوظيفي في بلورة التماثل التنظيمي لدى موظفي مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار، وانتهجت المنهج الوصفي الارتباطي، ووظفت الاستبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية قوامها (100)، وأسفرت الدراسة عن توافر التماثل التنظيمي لدى موظفي مصرف الشرق الأوسط العراقي بدرجة عالية، ووجود علاقة موجبة بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي. وأوصت الدراسة باستخدام المصرف للأساليب الإدارية الحديثة، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل مع الموظفين بما يزيد درجة استغراقهم الوظيفي في العمل لتعزيز مستوى تماثلهم التنظيمي، ومنح الاستقلالية للعاملين في العمل ومنحهم الحرية في اختيار طريقة العمل.

واستقصت دراسة الشمري والمقدادي (2017) العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى المعلمين، وأثر المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في ذلك، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (292) معلماً ومعلمة. وتم تطوير أداة تكونت من محورين، الأول: لقياس درجة ممارسة مديري المدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية وتكونت من (31) فقرة والثاني: لقياس التماثل التنظيمي لدى المعلمين، وتكونت من (25) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في تقديرهم للتماثل التنظيمي لصالح المعلمين، وعدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في ذات المجال، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى المعلمين.

وتناولت دراسة حنان (2017) العلاقة بين التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين بالإقامة الجامعية نويوات موسى الأحمد، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية طبقية بلغت (53) موظفاً، وخلصت الدراسة إلى أن التماثل التنظيمي يتوافر لدى العاملين بالإقامة الجامعية بدرجة عالية، وأن العلاقة بين التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي موجبة، ومن أهم توصياتها اهتمام المنظمة بالعنصر البشري باعتباره رأس مال مهم.

وتناول (Buil et all , 2018) الآليات الأساسية والشروط الحدودية التي تشرح العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظف في الخطوط الأمامية. على وجه التحديد، والدور الوسيط لتحديد الهوية التنظيمية ومشاركة العمل في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة الموجهة من قبل المنظمة، وفحص ما إذا كانت الشخصية الاستباقية تخفف من تأثير القيادة التحويلية على تحديد الهوية والمشاركة. وتم تحليل البيانات المأخوذة من 323 موظفاً من موظفي الخطوط الأمامية باستخدام الانحدار الجزئي. وأظهرت النتائج أن التحديد والمشاركة يتوسطان بشكل كامل في العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، في حين أن المشاركة تتوسط

جزئيًا في الصلة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. وتشير النتائج إلى تأثير الوساطة المتسلسل لتحديد الهوية والمشاركة في أداء الموظف. وأن الشخصية الاستباقية تعزز تأثير القيادة على تحديد الهوية والمشاركة. وتوفر الدراسة معلومات لمديري الفنادق حول السبب وتحت أي ظروف يؤدي الموظفون بالطريقة التي يقومون بها.

وتقصت دراسة جبريل وزملائه (2019) أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت المنهج الارتباطي، واستخدمت أسلوب الاستقصاء على عينة عشوائية بلغت (265)، وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء التدريس بالجامعات الحكومية المصرية يتمتعون بتماثل تنظيمي عالٍ، وأن هناك أثراً إيجابياً للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالقيادة التنظيمية والمشاركة في صنع القرار وتكوين فرق العمل والحد من ضغوط العمل لما له من دور فاعل في زيادة التماثل التنظيمي لدى العاملين.

وسعت دراسة عبيد والخوالدة (2020) إلى كشف العلاقة بين التماثل التنظيمي والأمن الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة عمان، والكشف عن الفروق في متوسط استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف (ونوع قطاع رياض الأطفال، ومنطقة العمل، والخبرة، المؤهل العلمي)، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (160) مديرة و (386) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن مديرات رياض الأطفال يتمتعن بتماثل تنظيمي متوسط، ويرتبط التماثل التنظيمي بالأمن الوظيفي بعلاقة إيجابية طردية، وأظهرت فروقاً في متوسط استجابات أفراد العينة في متغير منطقة العمل دون غيره من متغيرات الدراسة لصالح لواء قصبة عمان ولواء الجامعة، وأوصت الدراسة بعمل دورات لمديرات رياض الأطفال وتوعيتهن بمفهوم التماثل التنظيمي وكيفية تفعيله.

وتناولت دراسة القرني (2020) الكشف عن أنماط المناخ الأخلاقي في جامعة الملك عبد العزيز، والكشف أيضاً عن علاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة والتي تعزى لاختلاف (الجنس، سنوات الخدمة)، وتحقيقاً لأهداف الدراسة انتهج الباحث المنهج الكمي بتصميمه الارتباطي، واستخدم مقياس طوره ميلر وزملائه (Miller et al, 2000) للتماثل التنظيمي، وتم تطبيق الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة العينة الطباقية العشوائية بمجموع (596) فرداً، وخرجت الدراسة بنتائج كان من أبرزها: أن مستوى التماثل التنظيمي جاء بدرجة عالية، كما أظهرت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة لتماثلهم التنظيمي تعزى لاختلاف الجنس وذلك لصالح الذكور، ولصالح الخبرة الطويلة لمتغير سنوات الخبرة، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مناخ (القوانين، القواعد والإجراءات، الرعاية) والتماثل التنظيمي. وأوصى الباحث بأن تأخذ القيادات الأكاديمية التدابير اللازمة لتنمية المناخ لتأثيره على التماثل التنظيمي.

وسعت دراسة القرني والقرني (2021) إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمحافظة العرضيات وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين، كما هدفت إلى كشف الفروق في متوسطات استجابة أفراد العينة والعائد لاختلاف (الجنس، سنوات الخبرة). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الكمي الارتباطي، واعتمدا لقياس مستوى الدعم المدرك على مقياس إيسينبرجر (Eisenbrger,1989) ومقياس تشيني (cheney,1983) لمستوى التماثل التنظيمي واعتمد الباحثان أسلوب الحصر الشامل وتكونت عينة الدراسة من (248) معلماً ومعلمة. وكشفت الدراسة أن مستوى التماثل التنظيمي للمعلمين بمجمله كان عالياً. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية عالية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس ومستوى التماثل التنظيمي للمعلمين. كما أن الدراسة أظهرت فروقاً دالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى تماثلهم التنظيمي تعزي لاختلاف الجنس لصالح الذكور. ومن أهم التوصيات إعادة النظر في الخدمات التي تقدمها الوزارة للمعلمين كالتأمين الطبي الذي لم يرتقي لتطلعات المعلمين، وإنشاء النقابات والروابط.

وتناولت اللاحم (2021) العلاقة بين درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للأنماط القيادية ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات في منطقة القصيم التعليمية، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخبرة). واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة. وبلغت عينة الدراسة (397) معلمة قدرن التماثل التنظيمي لديهن بدرجة كبيرة، ووجود علاقة موجبة بين ممارسة قائدات المدارس المتوسطة لنماط القيادة الديمقراطية ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات في منطقة القصيم التعليمية، وعلاقة سالبة بين النمط الترسيبي والأوتوقراطي والتماثل التنظيمي، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لتقدير مستوى التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لحملة الدبلوم، ومتغير عدد سنوات الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة (10 سنوات فأعلى).

تعقيب على الدراسات السابقة:

طبقت الدراسة الحالية في البيئة السعودية متشابهة مع دراسة اللاحم (2021)، ودراسة القرني والقرني (2021)، ودراسة القرني (2020)، إلا أن الأخيرة تختلف عنهم حيث لم تطبق في التعليم العام بل طبقت في التعليم الجامعي. والهدف الذي تسعى إليه الدراسة الحالية وتتميز به التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس في حين أن الدراسات السابقة كشفت عن مستوى التماثل التنظيمي لفئات أخرى عدا دراسة عبيد والخوالدة (2020) التي من أهدافها الوقوف على مستوى التماثل التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة عمان وبذلك تختلف عنها الدراسة الحالية في البيئة المطبقة عليها الدراسة فضلاً عن التباين في المراحل الدراسية المشمولة بالدراسة. كما استخدمت مقياس طوره ميلر وزملائه (Miller et al,2000) المطبق في دراسة القرني

(2020)، واختلفت مع باقي الدراسات السابقة التي استخدمت مقياس تشيلي (cheney,1983) أو من خلال بناء استبانة لمعرفة درجة التماثل التنظيمي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إثراء الخلفية النظرية حول التماثل التنظيمي، وتدعيم الإطار النظري للدراسة، والاستعانة في بلورة مشكلة الدراسة، وصياغة أسئلتها وأهدافها، وتحديد المنهج المناسب، والإسهام في اختيار مقياس التماثل التنظيمي وتحديد الأبعاد التي يمكن تناولها في هذا الجانب، كما أعانت الباحث في تحديد المعالجات الإحصائية الملائمة للدراسة، بالإضافة إلى الاستفادة منها في تفسير النتائج وربط نتائجها بنتائج الدراسة الحالية. وتعد هذه الدراسة على حد - علم الباحث - من الدراسات القلائل التي تناولت التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس في المملكة العربية السعودية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة الكمية (Quantitative Approach) الأسلوب المسحي (Survey) كونها تهدف إلى جمع بيانات باستخدام مقياس كمي لتحديد مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس، حيث وصف الملحم (2015)، (358) المنهج الكمي "بالبحث الذي يعنى بجمع البيانات من خلال استعمال أدوات قياس كمية يجري تطويرها ويتوفر فيها الصدق والثبات ومن ثم تطبيق على عينة تمثل المجتمع الأصلي، وبعد ذلك تعالج البيانات الكمية بأساليب إحصائية تؤدي في النهاية إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الأصلي ضمن مدى معين من الثقة"، فيما عرف العساف (2012، 179) الأسلوب المسحي أنه "ذلك النوع من البحوث الذي يتم من خلال استجواب جميع أفراد الدراسة أو عينة كبيرة منهم، وذلك بقصد وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط".

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الحكومية التابعة للإدارة العامة للتعليم بمكة المكرمة، والبالغ عددهم (1548) فرداً منهم (650) مديراً و(898) مديرة، وفقاً للإحصائيات الواردة عن إدارة التخطيط والتطوير في إدارة التعليم للعام الدراسي 1443.

عينة الدراسة:

1- العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في البحث الحالي بالتطبيق عليها من 40 فرداً من مديري المدارس الحكومية التابعة للإدارة العامة للتعليم بمكة المكرمة، منهم (20) مديراً، (20) مديرة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث، وتم التطبيق عليهم في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1443هـ.

2- عينة البحث الأساسية:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تكونت من (322) فرداً، أي ما نسبته (20.8%) من المجتمع الكلي للدراسة ويقدر عدد المديرين بـ (154) والمديرات بـ (168) .. والجدول رقم (1) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة :

جدول (1)

توزيع أفراد عينة البحث الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
النوع	ذكر	154	47.8%
	أنثى	168	52.2%
المرحلة الدراسية	المرحلة الابتدائية	111	34.5%
	المرحلة المتوسطة	110	34.1%
	المرحلة الثانوية	101	31.4%
سنوات الخبرة في الإدارة	أقل من 5 سنوات	81	25.2%
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	128	39.7%
	من 10 سنوات فأكثر	113	35.1%

أداة الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة طبق مقياس ميلر وزملائه (Miller et al,2000) ، والمكون من (12) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة : العضوية (3) عبارات ، والولاء (6) عبارات ، والتشابه (3) عبارات . ويتدرج المقياس تدرجاً سباعياً. وذلك لجمع البيانات اللازمة من أفراد عينة البحث .

الكفاءة السيكومترية:

1- الصدق:

طبق مقياس التماثل التنظيمي من قبل باحثين في دراسات سابقة وتم تحكيمة والتأكد من صدقه الظاهري؛ لذلك اكتفى الباحث للتحقق من صدق الأداة المستخدمة في البحث الحالي بحساب صدق الاتساق

الداخلي *Internal Consistency* وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بُعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجات العبارات والدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه العبارة

البعد الأول: العضوية		البعد الثاني: الولاء		البعد الثالث: التشابه	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1	**0.905	1	**0.852	1	**0.891
		2	**0.856		
2	**0.854	3	**0.795	2	**0.920
		4	**0.826		
3	**0.815	5	**0.867	3	**0.895
		6	**0.768		

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بُعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها بعضاً.

كذلك تم التأكد من تجانس واتساق أبعاد التماثل التنظيمي وتماسكها مع بعضها بعضاً بحساب معامل

ارتباط بيرسون بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للتماثل التنظيمي فكانت كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (3)

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد التماثل التنظيمي والدرجة الكلية

البعد	البعد الأول: العضوية	البعد الثاني: الولاء	البعد الثالث: التشابه
معامل الارتباط	**0.940	**0.973	**0.925

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد التماثل التنظيمي والدرجة الكلية للتماثل التنظيمي جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 أو 0.01 وهو ما يؤكد اتساق وتجانس أبعاد التماثل التنظيمي فيما بينها وتماسكها مع بعضها بعضاً.

2- الثبات:

تم التحقق من ثبات درجات المقياس وأبعاده الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ *Alpha*

Cronbach فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (4)

م	البعد	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	البعد الأول: العضوية	0.821
2	البعد الثاني: الولاء	0.906
3	البعد الثالث: التشابه	0.883
	المقياس ككل	0.953

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً، ومما سبق يتضح أن للأداة المستخدمة في البحث الحالي مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي في الكشف عن التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية التابعة للإدارة العامة للتعليم بمكة المكرمة.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارة مقياس التماثل التنظيمي بالاختيار ما بين سبعة اختيارات تعبر عن مدى الانطباق وتتمثل الاستجابات في (ينطبق بشدة، ينطبق، ينطبق قليلاً، محايد، لا ينطبق إلى حد ما، لا ينطبق، لا ينطبق بشدة)، لتقابل الدرجات (7، 6، 5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب؛ ولتسهيل قراءة النتائج وتفسيرها تم تحويلها إلى خمسة تقديرات لفظية في الحكم على مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (5)

محكات الحكم على مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة				
المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد أو المقياس				
مستوى التماثل التنظيمي				
أقل من 2.2	من 2.2 لأقل من 3.4	من 3.4 لأقل من 4.6	من 4.6 لأقل من 5.8	من 5.8 فأكثر
ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

في الدراسة الحالية تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS كالتالي:

أولاً: للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية تم استخدام:

— معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation* في التأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث وأبعادها الفرعية.

— معامل ثبات ألفا كرونباخ *Alpha Cronbach* في التأكد من ثبات أداة البحث وأبعادها الفرعية.

ثانياً: للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام:

— التكرارات *Frequencies* والنسب المئوية *Percent* والمتوسطات *Mean* والانحرافات المعيارية *Std. Deviation* في الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة وأهمية آليات ومقترحات تعزيزه من وجهة نظر المديرين.

— اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في التعرف على مدى اختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة وأهمية آليات ومقترحات تعزيزه والتي ترجع لاختلاف متغير (الجنس).

— تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في التعرف على مدى اختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة وأهمية آليات ومقترحات تعزيزه والتي ترجع لاختلاف (المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة).

— اختبار شيفيه *Scheffe* كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجاباتهم حول تقديرهم لتماثلهم التنظيمي والتي تعزى لاختلاف (الجنس، المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة في الإدارة). وقد تم إعداد استبانة لتحقيق تلك الأهداف وتم تطبيقها على أفراد العينة وكانت النتائج على النحو التالي:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: ما مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم؟

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة تحقق كل بُعد من هذه الأبعاد، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (6) التالي:

جدول (6)

مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم				
الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	التماثل التنظيمي
3	عالية	0.899	5.727	العضوية
2	عالية	0.922	5.730	الولاء
1	عالية جداً	0.889	5.802	التشابه
	عالية	0.903	5.753	التماثل التنظيمي ككل

يتضح من الجدول السابق أن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم جاء متحققاً بدرجة عالية بمتوسط وزني 5.753 وانحراف معياري 0.903، وتراوحت الانحرافات المعيارية للأبعاد الثلاثة التي يتكون منها المحور ما بين (0.889-0.922) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة حول تقديرهم لمستوى تماثلهم التنظيمي.

كما يتضح من الجدول السابق أن الأبعاد الفرعية لمستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة متحققة بدرجة عالية ما عدا بُعد التشابه جاء متحققاً بدرجة عالية جداً، وجاء في الترتيب الأول بُعد التشابه بمتوسط وزني 5.802 وانحراف معياري 0.889، وفي الترتيب الثاني جاء بُعد الولاء بمتوسط وزني 5.730 وانحراف معياري 0.922، وفي الترتيب الثالث والأخير جاء بُعد العضوية بمتوسط وزني 5.727 وانحراف معياري 0.899.

ويفسر الباحث تقدير مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة لمستوى تماثلهم التنظيمي بدرجة عالية إلى إيمانهم بأهمية دور المدرسة في إعداد النشء، وما يحملون من قيم إسلامية مثل الإخلاص والأمانة التي تحثهم على البذل والعطاء ودرجة تطابق هذه القيم مع قيم المدرسة، كما أن الإعداد الجيد لمديري المدارس الذي بنى فهم قيم واتجاهات إيجابية يزيد من مستوى تماثلهم التنظيمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القرني والقرني (2021)، ودراسة اللاحم (2021)، ودراسة القرني (2020)، ودراسة جبريل وزملائه (2019)، ودراسة الشمري والمقدادي (2017)، ودراسة العتيبي (2016)، ودراسة أحمد (2016) والتي توصلت جميعها إلى أن درجة التماثل التنظيمي كانت عالية. كما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة عبيد والخوالدة (2020)، ودراسة الشواورة (2016)، ودراسة سلمان وصالح (2015) ودراسة العمري وبطاح (2015)، ودراسة الزغلوان وأرتيمة (2014)، ودراسة الزغبى ودواني (2013) التي أظهرت نتائجها أن درجة التماثل التنظيمي متوسطة.

وفيما يلي استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل بُعد على حدة، فكانت النتائج كما هي موضحة فيما يلي:

1- البعد الأول: العضوية:

جدول (7)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة فيما يتعلق بالعضوية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
1	أشعر بالفخر: كوني أحد منسوبي مدرستي	5.770	0.862	عالية	1
2	أهتم حقًا بمستقبل مدرستي	5.770	0.866	عالية	2
3	أتحدث لأصدقائي عن مدرستي كهيئة عمل رائعة	5.640	0.968	عالية	3
	البعد ككل	5.727	0.899	عالية	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة فيما يتعلق بالعضوية من وجهة نظر المديرين أنفسهم متحقق بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 5.727 بانحراف معياري 0.899، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي مع مراعاة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية في الترتيب للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أعلى بين الاستجابات:

- جاءت العبارة "أشعر بالفخر: كوني أحد منسوبي مدرستي" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.770 بانحراف معياري قدره 0.862.
- جاءت العبارة "أهتم حقًا بمستقبل مدرستي" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.770 بانحراف معياري قدره 0.866.
- جاءت العبارة "أتحدث لأصدقائي عن مدرستي كهيئة عمل رائعة" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.640 بانحراف معياري قدره 0.968.

ويفسر الباحث تقدير مديري المدارس لتماثلهم التنظيمي لبعد العضوية بدرجة عالية لعظم المكانة الاجتماعية لدور مدير المدرسة في تسيير العملية التعليمية والتربوية في المدرسة، والشعور المتولد لديهم في تحسين

صورة المدرسة امام المجتمع المحلي . وقد يعود إلى إدراك مديري المدارس بأن نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها دليل على تميز إدارتها وتمتع مديرها بقدرات ومهارات عالية .

وتتفق هذه النتيجة مع ودراسة اللاحم (2021)، ودراسة القرني والقرني (2021)، ودراسة الشمري والمقدادي (2017)، ودراسة العتيبي (2016)، ودراسة أحمد (2016). كما تختلف هذه النتيجة مع عيد والخوالدة (2020)، ودراسة الشواورة (2016)، ودراسة العمري وبطاح (2015)، ودراسة سلمان وصالح (2015) التي توصلت إلى درجة متوسطة في بُعد العضوية، وكذلك مع دراسة القرني (2020) التي جاءت فيها بدرجة عالية جداً.

ويرجع الباحث وقوع العبارة "أشعر بالفخر؛ كوني أحد منسوبي مدرستي" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية من وجهة نظر مديري المدارس إلى نظرة المجتمع إلى أهمية ودور المدارس في الإعداد والتربية تجاه المجتمع، أو قد يعود إلى أسلوب الثناء المقدم لمديري المدارس في جهودهم على سير العمل المدرسي سواء من قبل الجهات الإشرافية أو من أولياء الأمور.

أما العبارة "أتحدث لأصدقائي عن مدرستي كبيئة عمل رائعة" التي جاءت في الترتيب الثالث والأخير من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية إلى ما توليه إدارة التعليم بمكة المكرمة من عناية بالبيئة المدرسية والمتمثلة في عقود الصيانة والنظافة مع القطاع الخاص، وحرص الإدارة على متابعة الشركات في تنفيذ بنود العقد. بالإضافة إلى جهود قسم التجهيزات المدرسية في متابعة احتياجات المدارس والعمل على توفيرها حسب الإمكانيات المتاحة.

2- البُعد الثاني: الولاء:

جدول (8)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة فيما يتعلق بالولاء

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
1	لدي مشاعر دافئة نحو المدرسة كمكان للعمل.	5.699	0.924	عالية	5
2	سأكون على أتم استعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في هذه المدرسة.	5.612	0.911	عالية	6
3	أرى في سجل إنجازات المدرسة مثلاً يحتذى للمدارس الأخرى.	5.736	0.901	عالية	4
4	أستطيع وصف مدرستي كأسرة واحدة، يشعر غالبية منسوبيها بالانتماء إليها.	5.783	0.932	عالية	1
5	أنا مسرور لكوني اخترت العمل في هذه المدرسة دون غيرها من المدارس.	5.773	0.941	عالية	3

2	عالية	0.920	5.776	أشعر بأن المدرسة توليني اهتماماً كبيراً.	6
	عالية	0.922	5.730	البعد ككل	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة فيما يتعلق بالولاء من وجهة نظر المديرين أنفسهم متحقق بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 5.730 بانحراف معياري 0.922، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "أستطيع وصف مدرستي كأسرة واحدة، يشعر غالبية منسوبيها بالانتماء إليها" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.783 بانحراف معياري قدره 0.932.
- جاءت العبارة "أشعر بأن المدرسة توليني اهتماماً كبيراً" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.776 بانحراف معياري قدره 0.920.
- جاءت العبارة "أنا مسرور لكوني اخترت العمل في هذه المدرسة دون غيرها من المدارس" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.773 بانحراف معياري قدره 0.941.
- جاءت العبارة "أرى في سجل إنجازات المدرسة مثالا يحتذى للمدارس الأخرى" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.736 بانحراف معياري قدره 0.901.
- جاءت العبارة "لديّ مشاعر دافئة نحو المدرسة كمكان للعمل" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.699 بانحراف معياري قدره 0.924.
- جاءت العبارة "سأكون على أتم استعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في هذه المدرسة" في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.612 بانحراف معياري قدره 0.911.

ويعزو الباحث تقدير مديري المدارس لبُعد الولاء بدرجة عالية إلى قوة الروابط الاجتماعية بين ومع جميع العاملين في المدرسة . وربما يعود ذلك إلى حاجة الإنسان الفطرية إلى الانتماء إلى الجماعة والثقافة السائدة في مجتمعنا المسلم التي تحث على التعاون والألفة والمحبة.

وتتسق هذه النتيجة مع دراسة القرني والقرني (2021)، ودراسة عبید والخوالدة (2020)، ودراسة القرني (2020)، ودراسة الشمري والمقدادي (2017)، ودراسة العتيبي (2016)، ودراسة أحمد (2016)، ودراسة العمري وبطاح (2015). بينما اختلفت مع دراسة الشواورة (2016)، ودراسة صالح وسلمان (2015) التي جاء فيها بُعد الولاء بدرجة متوسطة. كما اختلف مع دراسة اللاحم (2021) التي قدر فيها بدرجة عالية جداً.

ويفسر الباحث وقوع العبارة "أستطيع وصف مدرستي كأسرة واحدة، يشعر غالبية منسوبيها بالانتماء إليها" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.783 ويعود ذلك إلى الطبيعة الاجتماعية في مدارس مكة المكرمة الداعمة للألفة والاجتماع والتعاون، والتي يصل أثرها إلى علاقات قوية تستمر خارج أسوار المدرسة من اجتماعات واحتفالات مما ينعكس على شعور مديري المدارس بأن المدرسة كيان اجتماعي أسري .

وقد يرجع الباحث حصول العبارة "سأكون على أتم استعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في هذه المدرسة" على الترتيب السادس والأخير من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.612 إلى شعور مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة بأن المدرسة بيئة جاذبة تلبي احتياجاتهم النفسية والمهنية، أو أن لديهم قناعة بأن مدرستهم تعد من أفضل المدارس وتكونت لديهم صورة إيجابية عنها مما يعزز لديهم الرغبة في الاستمرار بالعمل بها.

3- البُعد الثالث: التشابه:

جدول (9)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة فيما يتعلق بالتشابه

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
1	صورة المدرسة في المجتمع المحلي تمثلني تماماً.	5.832	0.888	عالية جداً	2
2	أرى أن قبي وقيم المدرسة متماثلة إلى حد كبير.	5.863	0.868	عالية جداً	1
3	من السهل على التعريف بهويتي من خلال المدرسة: "أنا من مدرسة..." أو "أنا أعمل في مدرسة....."	5.711	0.911	عالية	3
	البعد ككل	5.802	0.889	عالية جداً	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة فيما يتعلق بالتشابه من وجهة نظر المديرين أنفسهم متحقق بدرجة عالية جداً حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية

في هذا البعد 5.802 بانحراف معياري 0.922، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "أرى أن قيمي وقيم المدرسة متماثلة إلى حد كبير" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.863 بانحراف معياري قدره 0.868.
- جاءت العبارة "صورة المدرسة في المجتمع المحلي تمثلي تماماً" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.832 بانحراف معياري قدره 0.888.
- جاءت العبارة "من السهل عليّ التعريف بهويتي من خلال المدرسة: (أنا من مدرسة ... أو "أنا أعمل في مدرسة)" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.711 بانحراف معياري قدره 0.911.

ويعزو الباحث تحقق بُعد التشابه بدرجة عالية جداً من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية بمكة إلى وحدة المصدر الشرعي الذي نستقي منه القيم والعادات والتوجهات سواء على المستوى الفردي أو على مستوى الجماعات والمنظمات الذي مهد الأرضية المشتركة والقوية لبناء قيم أصيلة يتبناها المجتمع المدرسي، وقد يرجع ذلك إلى أن سياسة التعليم تنطلق من مبادئ الدين الإسلامي والتي بفضل الله تربي عليها مديري المدارس.

وتأتي هذه النتيجة مختلفة عن دراسة عبيد والخوالدة (2020)، ودراسة الشواورة (2016)، ودراسة العتيبي (2016)، ودراسة الشمري والمقدادي (2017)، ودراسة العمري وبطاح (2015)، ودراسة سلمان وصالح (2015) التي أظهرت درجة متوسطة في بُعد التشابه. كذلك اختلفت مع دراسة القرني والقرني (2021)، ودراسة اللاحم (2021)، ودراسة القرني (2020)، ودراسة أحمد (2019) التي كشفت عن درجة عالية في ذات البعد.

ويرى الباحث أن حصول العبارة "أرى أن قيمي وقيم المدرسة متماثلة إلى حد كبير" على الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.863 يرجع إلى أخلاقيات المهنة المتمثل في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وما يتضمنه من سجايا حميدة وسلوكيات فاضلة نالت القبول والاستحسان من قبل مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة وأصبحت من الممارسات الطبيعية ومن الأعراف السائدة في الأوساط التعليمية التي تعزز تماثل قيم مديري المدارس مع قيم المدرسة .

بينما يعزو الباحث وقوع العبارة "من السهل عليّ التعريف بهويتي من خلال المدرسة: (أنا من مدرسة ... أو "أنا أعمل في مدرسة)" في الترتيب الثالث والأخير من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت

قيمة متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول هذه العبارة 5.711 إلى مدى إدراك مديري المدارس الحكومية بمكة أن قيمهم تتطابق مع قيم المدرس، وإلى شعورهم بأن صورة المدرسة في المجتمع المحلي تمثلهم تماما : مما زاد من قوة إيمانهم بأنه من السهل التعرف عليهم من خلال مدارسهم .

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات مديري المدارس لتمثيلهم التنظيمي تعزى لاختلاف (الجنس، المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة في الإدارة)؟"

أ- بالنسبة لمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة والتي ترجع لاختلاف الجنس (ذكور، إناث) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (10)

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة باختلاف الجنس (درجة الحرية = 320)

التمائل التنظيمي	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العضوية	ذكور	18.935	1.607	17.758	0.01
	إناث	15.571	1.777		
الولاء	ذكور	37.922	2.954	19.148	0.01
	إناث	31.131	3.372		
التشابه	ذكور	19.117	1.692	16.292	0.01
	إناث	15.839	1.900		
التمائل التنظيمي ككل	ذكور	75.974	5.841	19.688	0.01
	إناث	62.542	6.357		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة 0.01 في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة ترجع لاختلاف الجنس، والفروق لصالح الذكور.

والنتائج السابقة تعني في مجملها أن الذكور من مديري المدارس الحكومية التابعة للإدارة العامة للتعليم بمكة المكرمة أعلى من الإناث في تقديرهم لمستوى التماثل التنظيمي. وربما يرجع ذلك إلى تمتع الذكور بمرونة أعلى

من الإناث في التعامل مع الأنظمة واللوائح، وامتلاكهم قدرة أكثر منهن على التكيف مع المتغيرات والظروف المحيطة، أو قد يعود ذلك إلى ميل الذكور إلى تعزيز العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل المدرسة بدرجة أفضل من الإناث . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القرني والقرني (2021)، ودراسة القرني (2020)، ودراسة. وتباينت هذه النتيجة مع دراسة الزغلوان وأرتيمة (2014) التي لم تكشف عن فروق تعزى لمتغير الجنس.

ب- بالنسبة لمتغير المرحلة الدراسية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة والتي ترجع لاختلاف المرحلة الدراسية (المرحلة الابتدائية، المرحلة المتوسطة، المرحلة الثانوية) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (11)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة وفقاً للمرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية						التماثل التنظيمي
ثانوية		متوسطة		ابتدائية		
انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
2.515	17.208	2.258	17.055	2.413	17.279	العضوية
4.890	34.356	4.622	34.182	4.483	34.595	الولاء
2.674	17.525	2.341	17.227	2.307	17.477	التشابه
9.749	69.089	8.722	68.464	8.854	69.351	التماثل التنظيمي ككل

يتضح من الجدول السابق وجود اختلافات ظاهرية في المتوسطات لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة وفقاً للمرحلة الدراسية.

جدول (12)

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة باختلاف المرحلة الدراسية

التماثل التنظيمي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العضوية	بين المجموعات	2.904	2	1.452	0.253	0.776
	داخل المجموعات	1828.649	319	5.732		
	الكلية	1831.553	321			
الولاء	بين المجموعات	9.488	2	4.744	0.218	0.804
	داخل المجموعات	6930.289	319	21.725		
	الكلية	6939.776	321			
التشابه	بين المجموعات	5.505	2	2.752	0.463	0.630
	داخل المجموعات	1898.200	319	5.950		
	الكلية	1903.705	321			
التماثل التنظيمي ككل	بين المجموعات	45.774	2	22.887	0.276	0.759
	داخل المجموعات	26418.850	319	82.818		
	الكلية	26464.624	321			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة ترجع لاختلاف المرحلة الدراسية.

ويعزو الباحث ذلك إلى نظام التدوير الإداري لمديري المدارس ووكلائها في تعليم مكة المكرمة ما أكسبهم خبرة وإمام أكثر بظروف كل مرحلة من مراحل التعليم العام وأن لكل منها مميزات وأعبائها الإدارية المختلفة، الأمر الذي طور من قدراتهم وإمكاناتهم للتكيف مع البيئات المدرسية المختلفة.

ج- بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة والتي ترجع لاختلاف عدد سنوات الخبرة في الإدارة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة، من 10 سنة فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (13)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الإدارة

عدد سنوات الخبرة في الإدارة						التماثل التنظيمي
من 10 فأكثر		من 5 إلى أقل من 10		أقل من 5		
متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	
16.903	2.232	16.828	2.466	18.123	2.249	العضوية
33.850	4.365	33.539	4.616	36.444	4.517	الولاء
17.230	2.364	16.914	2.459	18.432	2.208	التشابه
67.982	8.576	67.281	9.119	73.000	8.569	التماثل التنظيمي ككل

يتضح من الجدول السابق وجود اختلافات ظاهرية في المتوسطات لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة وفقاً لمتغير الخبرة.

جدول (14)

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة باختلاف عدد سنوات الخبرة في الإدارة

مستوى	قيمة	متوسط	درجات	مجموع	مصدر التباين	التماثل التنظيمي
الدلالة	"ف"	المربعات	الحرية	المربعات		
0.01	8.885	48.320	2	96.639	بين المجموعات	العضوية
		5.439	319	1734.913	داخل المجموعات	
			321	1831.553	الكلية	
0.01	11.522	233.765	2	467.529	بين المجموعات	الولاء
		20.289	319	6472.247	داخل المجموعات	
			321	6939.776	الكلية	
0.01	10.707	59.878	2	119.756	بين المجموعات	التشابه
		5.592	319	1783.949	داخل المجموعات	
			321	1903.705	الكلية	
0.01	11.576	895.392	2	1790.785	بين المجموعات	التماثل التنظيمي ككل

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة 0.01 في استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التماثل التنظيمي لمديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة ترجع لاختلاف عدد سنوات الخبرة في الإدارة.

ولمعرفة الفروق ذات الدلالة بين مديري المدارس مختلفي عدد سنوات الخبرة في الإدارة في تقديرهم للتمائل التنظيمي في المدارس الحكومية التابعة للإدارة العامة للتعليم بمكة المكرمة، تم استخدام اختبار شيفيه *Scheffe* كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (15)

دلالة الفروق بين مديري المدارس مختلفي عدد سنوات الخبرة في تقديرهم للتمائل التنظيمي في المدارس الحكومية التابعة للإدارة العامة للتعليم بمكة المكرمة

التمائل التنظيمي	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=18.123)	10-5 (م=16.828)
العضوية	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=18.123)	10-5 (م=16.828)
	من 10 فأكثر (م=16.903)	**1.220	0.075
الولاء	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=36.444)	10-5 (م=33.539)
	من 10 فأكثر (م=33.850)	**2.594	0.311
التشابه	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=18.432)	10-5 (م=16.914)
	من 10 فأكثر (م=17.230)	**1.202	0.316
التمائل التنظيمي ككل	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=73.000)	10-5 (م=67.281)
	من 10 فأكثر (م=67.982)	**5.018	0.701

يتضح من الجدول السابق أن مديري المدارس الأقل في عدد سنوات الخبرة في الإدارة (أقل من 5 سنوات) هم أعلى المجموعات في تقدير مستوى التماثل التنظيمي، حيث تفوقت تقديراتهم للتمائل التنظيمي بفروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة 0.01 على تقديرات المديرين متوسطي عدد سنوات الخبرة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) وتقديرات المديرين مرتفعي عدد سنوات الخبرة (من 10 سنوات فأكثر)، بينما لم تكن هناك فروقاً دالة إحصائية بين استجابات المديرين متوسطي عدد سنوات الخبرة ومرتفعي عدد سنوات الخبرة.

وقد تعود هذه النتيجة إلى الحماس الزائد لمديري المدارس حديثي التكليف بالإدارة المدرسية ورغبتهم الطموحة في إثبات مقدرتهم على تسيير دفة التعليم بالمدرسة مما جعلهم يظهروا تماثلاً تنظيمياً أكبر من مديري المدارس الأكثر خبرة منهم، أو قد يرجع ذلك إلى أن مديري المدارس ذوي خبرة من 5 سنوات وأكثر نتيجة لطول الخدمة وكثرة تطبيقهم للقرارات بشكل عام والقرارات المتخذة بصور سريعة من الإدارات العليا سبب ذلك لهم الإرباك في

الأداء، فضلاً عن سرعة محاسبة الإشراف التربوي لإدارة المدرسة دون تفهم الوضع الطبيعي، كما أثر الإهمال في التطبيق حسب إمكانات المدرسة سلباً عليهم وبصورة أكبر من حديثي العمل الإداري مما انعكس على تصورهم حول تماثلهم التنظيمي بدرجة أقل.

وأنت هذه النتيجة مغايرة لدراسات أظهرت فروقاً في متغير الخبرة لصالح الخبرة (من 10 سنوات فأكثر) كدراسة القرني (2020)، ودراسة العتيبي (2016). وكذلك اختلفت مع دراسة العمري وبطاح (2015) التي كشفت عن الفروق لصالح من خبرتهم (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات). وكذلك اختلفت مع دراسة القرني والقرني (2021)، ودراسة الزغلوان وأرتيمة (2014) التي لم تكشف فروقاً في متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة.

التوصيات:

- مراجعة الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس من قبل وزارة التعليم بصفة دورية وتحديثها بما يتناسب مع الظروف المعاصرة، ويلبي احتياجات مديري المدارس، ويرفع مستوى تماثلهم التنظيمي، ويعزز كفاءة وفاعلية أداء المدرسة.
- دعم وزارة التعليم للبحث العلمي، وحث الباحثين والمهتمين بالميدان التربوي بإجراء دراسات حول السلوكيات التنظيمية الإيجابية والوقوف على واقعها، والاستفادة من نتائجها في تعزيزها ورفع مستواها.
- تصميم برامج تدريبية من قبل إدارات التعليم تستهدف مديري المدارس حول التماثل التنظيمي، والقيم المشتركة، والتوجهات الإيجابية المساهمة في تحقيق تطلعات الوزارة، وتوثيق الروابط النفسية مع المدرسة، وتنمية مشاعر البذل والتضحية والرغبة في البقاء والاستمرار في المدرسة لديهم.
- عناية مكاتب التعليم بالمدارس من حيث تقديم الدعم والمساندة لمديريها لحل مشاكلها، وبناء علاقات اجتماعية مع وبين مديري المدارس، وتوسيع مشاركتهم في صناعة القرارات وتقديم المقترحات على مستوى المكتب التعليمي.

البحوث المقترحة:

- تناول التماثل التنظيمي بمنهج نوعي يفسر وبشكل دقيق نتائج الدراسات التي تناولته بمنهج كمي.
- تطبيق مثل هذه الدراسة على مديري المدارس في بيئات مختلفة ومقارنة نتائجها.
- إجراء دراسات تتناول التماثل التنظيمي لمديري المدارس وربطها بمتغيرات مناسبة وكشف مدى علاقتها وأثرها.

– القيام بدراسة تقدم برنامج تدريبي مقترح مبني على احتياجات مديري المدارس في ضوء التماثل التنظيمي.

قائمة المراجع:

- أحمد، شهيناز (2016). الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي (بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22(91)، 274 – 298.
- جبريل، هيثم؛ وعبد الفتاح، إيمان؛ وعيسي، محمد. (2019). التماثل التنظيمي كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية. مجلة البحوث المالية والتجارية: جامعة بورسعيد - كلية التجارة، (2)، 158-178.
- حنان، سيد (2017). التماثل الوظيفي وعلاقتة بالرضاء الوظيفي دراسة ميدانية على الإقامة الجامعية نوبوات موسى الأحمد، بحث غير منشور، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- الزعي، خلود؛ ودواني، كمال (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحولية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- الزغلوان، معتصم؛ وارتيمة، هاني (2014). النمط القيادي في ظروف عدم التأكد وأثره على التماثل التنظيمي: دراسة تطبيقية على القطاع الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- سلمان، فاضل؛ صالح، خالد. (2015). تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي بحث تطبيقي في وزارة التخطيط. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 21 (82)، 238-268.
- الشمري، أحمد؛ ودواني، كمال. (2012). درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- الشمري، فهد؛ والمقدادي، محمود (2017). درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

- الشواورة، طه. (2016). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية: الجامعة الإسلامية بغزة - شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، 24(1)، 120-141.
- عبيد، ضحى ؛ والخوالدة، تيسير. (2020). التماثل التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- العتيبي، تركي. (2016). التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. مجلة العلوم التربوية والنفسية: جامعة القصيم، 9(3)، 705 - 762.
- العمرى، إسلام؛ وبطاح، أحمد. (2015). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك.
- الغزالي، فاضل ؛ والخزاعي، صدام. (2016). دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي: دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية: جامعة القادسية - كلية الإدارة والاقتصاد، 18(4)، 75-95.
- القرني، صالح (2020). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الإنسانية، (1)، 123-153.
- القرني، عبد الله ؛ والقرني، صالح. (2021). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمحافظة العرضيات وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات. مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (235)، 347 - 372.
- اللاحم، أروى (2021). درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للأنماط القيادية وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات في منطقة القصيم التعليمية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية: مركز رفاد للدراسات والأبحاث، 9(2)، 334 - 357.
- محمد، هبة. (2020). دور العلامة التجارية لصاحب العمل في تفسير العلاقة بين التزام البنك بالعقد النفسي والتماثل التنظيمي. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 50(4)، 61-138.
- المنيع، حمد. (2014). العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية: جامعة المجمعة - مركز النشر والترجمة، (6)، 255.

-
- Buil, I., Martin, E., & Matute, J. (2018). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>.
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: Partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Miller, V., Allen, M., Casey, M. & Johnson, J. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.